**Как составить положение о дистанционной работе в организации?**

|  |
| --- |
| Организация-работодатель самостоятельно определяет [структуру положения](#P18) о дистанционной работе. В нем рекомендуется указать, в том числе порядок и способы взаимодействия с дистанционными работниками, порядок заключения и расторжения трудовых договоров с ними, положения об организации работы дистанционных работников и др. |

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования ([ч. 1 ст. 312.1](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0436171C689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со [ст. 312.9](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0436571C689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ ([ч. 3 ст. 312.1](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0436679C689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ).

В целях урегулирования трудовых отношений с данной категорией работников в организации может быть принят локальный нормативный акт - положение о дистанционной работе ([ст. 8](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD3446273998CAA2E6EA9752D28CACA40D67CI1hBG) ТК РФ).

**Порядок составления положения о дистанционной работе**

Порядок разработки и составления локальных нормативных актов, в том числе положения о дистанционной работе, [ТК](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E90DA57DF456766CDDEF07963A9I7h1G) РФ не установлен, поэтому организация может установить его самостоятельно.

Например, для разработки и составления положения о дистанционной работе на основании приказа руководителя организации может быть сформирована рабочая группа и назначено ответственное должностное лицо.

Разработанный проект положения, как правило, направляется на согласование заинтересованным должностным лицам, руководителям структурных подразделений, в которых предусмотрена дистанционная работа.

С утвержденным положением необходимо ознакомить всех дистанционных работников в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору ([абз. 10 ч. 2 ст. 22](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0476473998CAA2E6EA9752D28CACA40D67CI1hBG), [ч. 5 ст. 312.3](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD043677DC689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ).

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору ([ч. 3 ст. 312.3](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD043677BC689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ).

Положение о дистанционной работе вступает в силу со дня его принятия либо со дня, оговоренного в самом документе ([ч. 7 ст. 12](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD3426773998CAA2E6EA9752D28CACA40D67CI1hBG) ТК РФ).

При составлении положения необходимо помнить, что устанавливаемые нормы положения не должны ухудшать положение дистанционных работников по сравнению с другими категориями работников ([ч. 4 ст. 8](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD3446173998CAA2E6EA9752D28CACA40D67CI1hBG) ТК РФ).

**Структура положения о дистанционной работе**

В положении о дистанционной работе нужно указать основные моменты, регулирующие деятельность дистанционных работников. В частности, при составлении положения о дистанционной работе возможно выделить следующие разделы.

1. Общие положения.

В данном разделе следует отразить цель принятия документа - регулирование трудовых отношений с работниками, выполняющими обязанности дистанционно (удаленно) ([ч. 1 ст. 312.1](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0436171C689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ). В том числе возможно указать, что положение о дистанционной работе определяет порядок взаимодействия с работниками ([ст. 312.3](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0436778C689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ). И наконец, что положение утверждено в соответствии с нормами [ТК](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E90DA57DF456766CDDEF07963A9I7h1G) РФ, иными федеральными законами и нормативно-правовыми актами.

1. Основные понятия.

В данном разделе следует раскрыть понятия терминов: "дистанционная (удаленная) работа", "дистанционный работник", "постоянная дистанционная работа", "временная дистанционная работа", "трудовая функция", "электронные документы", "электронный документооборот", "документооборот" и т.д. ([ст. 312.1](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0436170C689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ).

1. Организация работы дистанционного работника.

В этом разделе положения возможно закрепить, в частности ([ст. ст. 312.4](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0436478C689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G), [312.6](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0436471C689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G), [312.7](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD043657BC689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G), [312.9](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0436571C689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ):

* обязанность работника использовать оборудование, программно-технические средства и так далее, предоставленные или рекомендованные работодателем;
* порядок обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и так далее, порядок ознакомления с требованиями охраны труда при работе с указанным оборудованием;
* порядок выплаты и размеры компенсации за использование работником собственного оборудования;
* режим рабочего времени дистанционного работника;
* при временной дистанционной работе может определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно;
* условия и порядок вызова дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных [ст. 312.9](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0436571C689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;
* особенности предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков.

1. Взаимодействие с дистанционным работником, в т.ч. порядок кадрового документооборота ([ст. ст. 312.2](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD043667BC689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G), [312.3](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD0436778C689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ).

В данном разделе положения могут быть указаны способы, посредством которых организация осуществляет взаимодействие с дистанционным работником в различных ситуациях, то есть в каких случаях нужно пользоваться тем или иным способом обмена документами и информацией (в электронном виде, почтой, курьерской доставкой, телефонной связью).

В данном разделе, помимо прочего, можно указать, в частности:

* случаи и порядок использования усиленной квалифицированной электронной подписи и других видов электронной подписи при обмене электронными документами;
* порядок обращения работника к работодателю в заявлениями и другой информацией в форме электронного документа;
* порядок и сроки представления работником отчетов о выполненной работе;
* порядок подтверждения получения документов;
* время, в течение которого стороны обязаны ознакомиться с полученными сообщениями и ответить на них.

1. Особенности расторжения трудового договора с дистанционным работником.

В этом разделе можно в том числе указать максимальный срок, в течение которого работник может без уважительной причины не взаимодействовать с работодателем для целей применения [ч. 1 ст. 312.8](consultantplus://offline/ref=78706713F6B81C800C90108BF3F916807EA831DCE49CDBB9FC3780008D5AC92E82DA0FD043657EC689BF3F36A6723636C9D75CD47E18I0h7G) ТК РФ (этот срок должен быть не более двух дней подряд).

1. Заключительные положения.

В данной части положения указывается, с какого момента оно вступает в силу, каким образом в него могут вноситься изменения, а также указывается лицо, которое будет осуществлять контроль за соблюдением условий положения.